

**STUDI EKSPLORATIF**  
**FAKTOR PENYEBAB STRES KERJA GURU**  
**SMK MUHAMMADIYAH GARUT**



Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada jurusan  
Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

**Oleh:**

**MUH. IQBAL MUNAWAR MAULANA SIDIK**  
**B 100 130 375**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2017**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**STUDI EKSPLORATIF  
FAKTOR PENYEBAB STRES KERJA GURU  
SMK MUHAMMADIYAH GARUT**

**PUBLIKASI ILMIAH**

Oleh:

**MUH. IQBAL MUNAWAR MAULANA SIDIK**  
**B 100 130 375**

Telah diperiksa dan disetujui oleh :

Dosen Pembimbing



Ihwan Susila, S.E., M.Si., P.hD.

**HALAMAN PENGESAHAN**

**STUDI EKSPLORATIF**

**FAKTOR PENYEBAB STRES KERJA GURU**

**SMK MUHAMMADIYAH GARUT**

**OLEH:**

**MUH. IOBAL MUNAWAR MAULANA SIDIK**

**B 100 130 375**

**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji**

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Universitas Muhammadiyah Surakarta**

**Pada hari Sabtu, 21 Oktober 2017**

**Dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

**Dewan Penguji:**

1. **Dr. Syamsudin. M.M.**

(Ketua Dewan Penguji)

(.....)

2. **Ihwan Susila, S.E, M.Si, P.hD.**

(Anggota I dewan Penguji)

(.....)

3. **Drs. Ma'ruf, M.M.**

(Anggota II Dewan Penguji)

(.....)

**Dekan,**



**Dr. Syamsudin, M.M.**

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 25 Oktober 2017

Penulis,



**MUH. IQBAL MUNAWAR MAULANA SIDIK**  
**B 100 130 375**

**STUDI EKSPLORATIF**  
**FAKTOR PENYEBAB STRES KERJA GURU**  
**SMK MUHAMMADIYAH GARUT**

**Abstrak**

Penelitian ini dilakukan di lingkungan pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Muhammadiyah Kabupaten Garut, yang bertujuan untuk mencari dan mengidentifikasi faktor penyebab stres kerja guru SMK Muhammadiyah Garut. Responden dalam penelitian ini sebanyak 6 (enam) orang guru. Temuan dalam penelitian ini yaitu ditemukan 5 (lima) faktor penyebab stres kerja guru diantaranya pertama, kondisi siswa meliputi kenakalan siswa dan perbedaan kemampuan siswa. Kedua, beban tugas meliputi tugas moral, tugas berlebih, dan tekanan prestasi siswanya. Ketiga, lingkungan kerja meliputi adanya konflik antar sesama guru, kurangnya kerjasama, dan keterlambatan gaji. Keempat, adanya peran ganda pada guru meliputi kurangnya waktu untuk keluarga, dan kesibukan di organisasi lain. Kelima, adanya peraturan meliputi kebijakan *full day school*, dan adanya Undang-Undang Perlindungan Anak dan HAM.

**Kata kunci:** Stres Kerja Guru, Faktor Stres Kerja, Penyebab Stres Kerja Guru

**Abstract**

*This research was conducted in educational environment Vocational High School (SMK) Muhammadiyah Garut, which aims to find and identify factors causing work stress in teachers. the respondents in this study amounted to six teachers. Findings in this study are there are five factors causing the teacher's work stress is first, the condition of students that include student delinquency and different ability of students. Second, the heavy task burden includes the existence of moral duties, overwork, and student achievement pressure. third, the working environment includes fellow teacher conflicts, lack of cooperation, and salary delays. fourth, the existence of multiple roles of teachers include lack of time for family, and busy activity of organization. fifth, the existence of regulations includes full day school regulations, and the existence of child protection and human rights laws.*

**Keyword:** work stress of teacher, factors of work stress, causes of teacher work stress

## **1. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Era perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK) mengakibatkan perubahan-perubahan dalam berbagai bidang kehidupan di tengah masyarakat. Mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia secara efektif dan efisien merupakan salah satu strategi yang dilakukan oleh perusahaan untuk memperoleh keunggulan bersaing dalam tingkat persaingan bisnis di abad ke-21 yang sangat kompetitif ini. Sumber daya manusia sebagai salah satu aset yang berharga bagi perusahaan karena memiliki keunikan yakni memiliki akal, pikiran, jiwa, pengetahuan, keterampilan, perkembangan, mampu berkomunikasi serta menunjukkan berbagai perilaku. Hal ini seharusnya dapat dikelola dengan baik sehingga dapat membentuk sebuah kerja sama dalam melakukan perubahan – perubahan ke arah yang lebih baik di era modern dan globalisasi ini.

Manusia sebagai penggerak utama atas kelancaran proses dan jalannya organisasi sehingga sumber daya manusia menempati posisi yang sangat strategis dalam setiap organisasi bisnisnya. Suatu organisasi dapat melakukan segala aktivitas untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya sebuah pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien, karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisasi, mengaktualisasi, dan mengarahkan serta menggerakkan sumber daya manusia yang lainnya dalam sebuah organisasi.

Dalam era globalisasi ini, antar perusahaan telah terjadi persaingan bisnis yang ketat, sehingga peranan sumber daya manusia yang berkompeten dan berkualitas sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan. Agar dapat memenangkan persaingan, perusahaan haruslah memiliki sumber daya manusia yang mampu menyelesaikan setiap pekerjaannya dengan baik. Hal ini dapat berdampak pada semakin tingginya harapan perusahaan kepada karyawan untuk memenuhi target yang ditetapkan, namun pengarahannya yang dilakukan perusahaan ini akan menimbulkan permasalahan di kalangan karyawan, salah satunya stres kerja. Dinamisasi dalam bisnis akan berdampak pada perubahan aktivitas perusahaan yang dituntut untuk mengikuti perubahan. Sumber daya

manusia yang ada dalam perusahaan secara tidak langsung akan terdorong untuk bekerja lebih baik dan mengakibatkan beban kerja yang ada pada karyawan akan bertambah. Beban kerja yang tidak seimbang dengan kondisi karyawan dapat menimbulkan hal-hal negatif yaitu stres kerja. Stres di tempat kerja belakangan ini menjadi masalah yang serius bagi manajemen perusahaan dalam dunia bisnis (Qureshi, 2013). Karyawan seringkali dihadapkan dengan berbagai masalah dalam perusahaan sehingga memungkinkan untuk terkena stres kerja. Stres kerja karyawan datang dari berbagai sumber. Sumber potensial dari stres kerja ini dapat dilihat dari faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor individual (Robbins, 2003:379).

Fenomena stres kerja tidak hanya terjadi pada dunia bisnis, dalam dunia pendidikan pun hal itu dapat terjadi. Stres kerja dapat saja terjadi kepada para pendidik. Tugas guru pada hari ini berbeda dengan beberapa puluh tahun yang lalu. Pada hari ini seorang guru tidak hanya bertanggung jawab terhadap kegiatan belajar mengajar kepada siswanya, seperti belajar membaca, berhitung, menulis, dan kegiatan belajar lainnya, melainkan seorang guru bertambah tanggung jawabnya sebagai orang tua murid pada saat di lingkungan pendidikan. Guru-guru terlalu dibebankan dengan tugas-tugas yang tidak berhubungan dengan kegiatan pengajaran dan pembelajaran seperti kegiatan ekstrakurikuler, menghadiri pertemuan, mengelola program-program siswa, mengurus kesejahteraan siswa, serta tugas-tugas manajemen (Lemaire, 2009). Tidak heran jika pada kalangan tenaga pendidik sekarang banyak mengalami tekanan atau stres yang dapat menyebabkan gejala kelelahan.

Guru yang gagal atau tidak bisa mengelola diri dari stres akan mempengaruhi hubungan guru dengan siswa, juga akan mempengaruhi kualitas pengajaran dan pembelajaran. Fenomena seperti ini menjadi salahsatu bagian tanggung jawab bagi manajemen di lingkungan pendidikan dalam hal ini Kepala Sekolah ataupun Dinas Pendidikan setempat untuk menanggulangi serta mengatasi stres kerja pada guru sekolah.

## **1.2 Tujuan Penelitian**

Untuk mengeksplorasi dan mengidentifikasi faktor penyebab stres kerja guru di SMK Muhammadiyah Garut.

### **1.3 Pengertian Stres Kerja**

Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2005: 28). Stres yang terjadi pada karyawan dapat bersumber dari hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaannya, seperti beban yang terlalu tinggi, tuntutan target yang tidak bisa terpenuhi, kebijakan perusahaan, dan lain-lain. Namun stres kerja juga dapat bersumber dari hal-hal di luar pekerjaan seperti masalah perkawinan, kekhawatiran finansial, permasalahan dengan lingkungan tempat tinggal.

Effendi (2002:303) berpendapat bahwa stres kerja dianggap sebagai ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan, dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Melani (2016) menyimpulkan bahwa stres kerja adalah ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan yang diberikan dengan kemampuan yang dimiliki sehingga dapat menimbulkan tekanan. Stres kerja dapat menjadi pemicu bagi karyawan untuk menjadi sulit dalam proses berpikir, peningkatan ketegangan pada emosi, serta kecemasan yang kronis.

Handoko (2001:200) menyatakan bahwa stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang, sehingga stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya, berarti mengganggu prestasi kerjanya. Munandar (2010) menyatakan bahwa stres adalah hasil dari tidak atau kurang adanya kecocokan antara individu (dalam arti kepribadiannya, bakatnya, dan kecakapannya) dan lingkungannya, yang mengakibatkan ketidakmampuannya untuk menghadapi berbagai tuntutan dirinya secara efektif. Gibson dkk (1996) menambahkan bahwa stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologis yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau berlebihan kepada seseorang.



#### 1.4 Penyebab Stres Kerja

Manurung dan Ratnawati (2012) menyatakan bahwa stres kerja muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan. Ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, serta tugas-tugas saling bertentangan, merupakan contoh pemicu stres dalam dunia kerja.

Menurut Qureshi *et al* (2013) ada 10 hal yang menyebabkan stres kerja, diantaranya beban tugas yang menumpuk, peran ganda, konflik peran, tanggung jawab terhadap orang lain, kerja sama, partisipasi, keuangan yang tidak aman, umpan balik yang kurang, perubahan teknologi yang cepat, inovasi, dan pengembangan karir.

Drs. T. Hani. Handoko (dalam Martoyo, 2000:147) mengemukakan bahwa ada 2 (dua) kategori penyebab stres kerja yakni *on the job* (dalam perusahaan) seperti beban kerja yang berlebih, tekanan atau desakan waktu, kualitas supervisi, iklim politis yang tidak aman, umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai, wewenang yang tidak mencakupi untuk melaksanakan tanggung jawab, peran ganda, frustrasi, konflik antar pribadi dan antar kelompok, perbedaan nilai-nilai perusahaan dengan karyawan, serta berbagai bentuk perubahan. Adapun faktor stres kerja yang disebabkan di luar pekerjaan atau disebut *off the job* seperti kekuatan finansial, masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak, masalah-masalah fisik, masalah-masalah perkawinan, perubahan yang terjadi di lingkungan tempat tinggal, serta masalah-masalah pribadi lainnya.

Shostak (dalam Schuller, 2005: 233) menyatakan bahwa penyebab umum stres bagi banyak pekerjaan adalah “Empat S”, yaitu *supervisor* (atasan), *salary* (gaji), *security* (keamanan), dan *safety* (keselamatan).

#### 1.5 Dampak Stres Kerja

Suprihanto dkk (2003:63-64) mengemukakan bahwa dari sudut pandang organisasi, manajemen mungkin tidak khawatir jika karyawannya mengalami

stres yang ringan. Alasannya karena pada tingkat stres tertentu akan memberikan dampak positif, seperti mendesak mereka untuk melakukan tugas lebih baik. Terlebih pada tingkat stres yang tinggi atau stres ringan berkepanjangan akan membuat menurunnya kinerja pada karyawan.

Randall Schuller (1980) mengidentifikasi beberapa perilaku negatif karyawan yang berpengaruh terhadap perusahaan. Stres yang dihadapi oleh karyawan berhubungan dengan penurunan prestasi kerja, peningkatan ketidakhadiran kerja, serta tendensi mengalami kecelakaan. Secara singkat, dampak negatif yang ditimbulkan oleh stres kerja dapat berupa terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja, mengganggu kenormalan aktivitas kerja, menurunkan tingkat produktivitas, menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan.

Zainul Hidayat (2016) menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari stres kerja terhadap kinerja karyawan, ada pengaruh yang signifikan dari kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan, dan ada pengaruh yang signifikan dari stres kerja dan kelelahan kerja yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Ferwa Mubasher dkk (2015) menyimpulkan bahwa stres kerja berhubungan negatif dengan kepuasan kerja, artinya kepuasan kerja menurun ketika stres kerja meningkat. Religiusitas berhubungan negatif dengan stres kerja, artinya stres kerja menurun ketika religiusitas karyawan meningkat. Religiusitas bertindak sebagai penyangga antara stres kerja, berdampak pada kepuasan kerja dan mengurangi intensitas stres ini dengan menyediakan mekanisme koping stres ini yang akhirnya menghasilkan tingkat kepuasan kerja yang berkelanjutan atau ditingkatkan.

## **2. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang berasal dari hasil wawancara yang dilakukan dengan responden. Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari responden yaitu dari guru SMK Muhammadiyah Garut. Pengumpulan data dengan melakukan wawancara dengan guru sebagai respondennya sebanyak 6 orang. Langkah analisis data yang dilakukan dengan cara reduksi data,

display data, pemahaman, interpretasi, dan pemahaman, kemudian mengambil kesimpulan dan verifikasi.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 3.1 faktor dan sub faktor penyebab stres kerja guru SMK Muhammadiyah Garut

Faktor	Sub faktor
<b>1. Kondisi Siswa</b>	a. Kenalakan Siswa
	b. Perbedaan Kemampuan Siswa
<b>2. Beban Tugas</b>	a. Tugas Moral
	b. Tugas Berlebih ( <i>Work Overload</i> )
	c. Tekanan Prestasi Siswa
<b>3. Lingkungan Kerja</b>	a. Konflik antar guru
	b. Kurang kerja sama ( <i>Team Work</i> )
	c. Keterlambatan Gaji
<b>4. Peran Ganda</b>	a. Waktu untuk keluarga kurang
	b. Kesibukan aktivitas organisasi
<b>5. Peraturan</b>	a. <i>Full Day School</i>
	b. Adanya Undang-Undang Perlindungan Anak dan HAM

Hasil penelitian ditemukan beberapa faktor penyebab stres kerja guru, diantaranya:

#### 3.1 Kondisi Siswa

Siswa atau peserta didik merupakan objek utama dari pada tugas profesi seorang guru, sehingga siswa bisa saja menjadi faktor utama penyebab stres kerja guru, karena tugas dari seorang guru akan berinteraksi langsung dengan objeknya yaitu siswa itu sendiri.

Karakter siswa di dalam satu sekolah sangatlah beragam. Dari karakter yang berbeda-beda itulah akan memunculkan perilaku siswa yang beragam pula. Perilaku siswa yang beragam inilah yang membuat guru merasa terbebani,

khususnya karakter dan perilaku siswa yang mengarah pada kenakalan siswa. Kenakalan siswa adalah perbuatan siswa yang melanggar norma, aturan, atau hukum dalam sekolah yang dilakukan oleh siswa.

Keberagaman yang terjadi pada siswa tidak hanya mengenai karakter saja, melainkan adanya keberagaman pada kemampuan siswa. Artinya ketidaksamarataan kemampuan siswa menjadikan beban terhadap pengajar. Hal ini menjadikan beban yang dirasakan oleh guru. Pasalnya guru harus menerapkan metode yang sesuai dengan kondisi kemampuan siswa sehingga pelajaran yang disampaikan dapat diterima baik oleh siswa dan adanya perubahan positif dari pada siswa itu dalam pemahaman pelajaran yang disampaikan.

### **3.2 Beban Tugas**

Tugas merupakan salah satu faktor penyebab stres kerja guru. Sebagian besar guru menganggap tugas merupakan bagian terpenting dalam penyebab stres kerja. Hal ini dapat diakibatkan oleh adanya peningkatan tugas seorang guru dari masa ke masa. Tugas seorang guru pada beberapa puluh tahun ke belakang mungkin hanya sebagai pendidik saja, artinya hanya menyampaikan ilmu kepada siswa. Namun seiring dengan perkembangan zaman, bergantinya pemerintah yang menangani soal pendidikan setiap periodenya akan berpengaruh pada kebijakan terhadap pendidikan itu sendiri. Tugas guru pada saat ini tidak hanya menyampaikan ilmu di kelas saja, namun lebih dari itu ada tugas-tugas tambahan yang dibebankan kepada guru itu sendiri, baik untuk pengembangan pribadi guru itu sendiri, maupun untuk kebutuhan pelaksanaan pengajaran itu sendiri.

Seorang guru memiliki tugas moral yaitu mengarahkan peserta didiknya untuk selalu melangkah pada arah yang benar. Artinya seorang guru harus menjadi contoh tauladan yang baik untuk peserta didiknya.

Tugas berlebih sangat jelas menjadi beban kerja guru sehingga mengarah pada stres kerja. Karena dari adanya beban kerja yang berlebih berimplikasi pada beberapa permasalahan, baik permasalahan dalam diri seorang guru itu sendiri seperti kelelahan, sakit, dan lain-lain, maupun berimplikasi pada

permasalahan keluarga juga seperti kurangnya waktu untuk keluarga, dan sebagainya.

Guru juga bertugas membimbing, melatih, mengolah, meneliti, mengembangkan dan menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar, maka dari itu guru mempunyai tanggung jawab atas prestasi siswa itu sendiri. Sebuah prestasi belajar siswa baik di sekolah maupun di luar sekolah merupakan tanggung jawab salah satunya oleh guru. Penting bagi guru dalam pengembangan siswa untuk mencapai prestasi belajar.

### **3.3 Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana karyawan melaksanakan aktivitas kerjanya. Artinya lingkungan tersebut dijadikan ruang interaksi guru dengan pekerjaannya di dalam sekolah. Pada dasarnya lingkungan kerja guru ini seharusnya memberikan interaksi yang positif diantara guru-guru. Artinya interaksi tersebut bermanfaat untuk kepentingan bersama, sedangkan kenyataan yang terjadi lingkungan kerja ini justru rentan adanya gesekan-gesekan sesama anggota sehingga dapat menjadikan konflik.

konflik menjadi salahsatu penyebab stres kerja guru, karena pada dasarnya konflik sangat berhubungan dengan ketegangan pikiran ataupun emosi, sehingga hal ini menjadi beban kerja karyawan dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Kurangnya kerja sama dalam internal guru menjadi permasalahan yang mengarah pada stres kerja,. karena kerja sama pada dasarnya sebagai bentuk riil dalam pelaksanaan rencana-rencana kerja ataupun sebagai bentuk pemecahan masalah, namun ketika kerja sama tidak terlaksana maka rencana-rencana yang telah disusun tidak terlaksana dengan efisien dan efektif, serta permasalahan-permasalahan yang menjadi masalah bersama tidak terselesaikan dengan baik, maka akan menambah masalah yang ada dan hal itu akan menguras pikiran, fisik, serta emosi individu juga.

Permasalahan kompensasi yang menjadikan faktor penyebab stres kerja banyak sekali bentuknya, seperti kompensasi yang dirasa tidak seimbang, bentuk kompensasi yang tidak efektif, atau juga waktu penerimaan kompensasi atau upah yang tidak tepat.

### 3.4 Peran Ganda

Peran ganda adalah adanya peran yang dimiliki oleh karyawan dalam hal ini guru tidak hanya satu, melainkan beberapa. Seorang karyawan tidak hanya memiliki peran sebagai karyawan atau pekerja saja, melainkan memiliki peran yang lain di tempat yang lain juga, misalnya di keluarga, lingkungan masyarakat, dan atau organisasi. Peran-peran tersebut memiliki kepentingan yang dapat dikatakan sama-sama penting, sehingga ketika hal ini berbenturan secara bersamaan dapat menyebabkan konflik dalam individu karyawan tersebut.

Seorang guru bekerja tentunya dengan tujuan dapat menghidupi keluarganya, namun di sisi lain keluarga harus sementara ditinggalkan ketika tugas di dalam sekolah harus dikerjakan. Banyak implikasi dari adanya peran ganda ini terhadap keluarga, misalnya waktu untuk keluarga kurang, atau tenaga yang diberikan untuk keluarga menjadi sedikit, hal ini karena seorang karyawan atau guru menghabiskan waktu untuk melaksanakan tugas pada pekerjaannya. Implikasi terhadap pekerjaan misalnya ada yang harus dilaksanakan dalam keluarga dan secara bersamaan memiliki tugas pada pekerjaannya, sehingga tugas pekerjaan disampingkan terlebih dahulu dan melaksanakan tugas dalam keluarga terlebih dahulu.

Peran ganda yang selanjutnya tidak hanya konflik peran antara keluarga dengan pekerjaan saja, melainkan pekerjaan dengan organisasi juga. Karena guru tidak hanya aktif sebagai tenaga pendidik saja, melainkan beberapa diantaranya aktif sebagai aktivis ataupun pengurus dalam sebuah organisasi. Ketika peran di dua lingkungan yang berbeda dalam hal ini sekolah dan organisasi membutuhkannya dalam waktu bersamaan akan dapat terjadi konflik diantara keduanya (pekerjaan dengan organisasi), sehingga individu seringkali mengambil jalan keluar dengan *win-lose solution*, yaitu salah satu diantaranya harus mengalah, namun tidak serta merta meninggalkan salah satu peran tersebut.

### 3.5 Peraturan

Peraturan diciptakan pada dasarnya memiliki manfaat untuk sebuah upaya pelaksanaan terhadap tujuan bersama. Namun dapat menjadi masalah ketika peraturan diterapkan dengan tidak kesesuaian kondisi baik lingkungan maupun

subjeknya. Dapat timbul kekhawatiran bagi subjeknya baik ketika melaksanakan tugas maupun setelah melaksanakan tugas yang diakibatkan peraturan tidak cocok diterapkan dengan berbagai pandangan baik secara lingkungan ataupun yang lainnya.

Beberapa permasalahan peraturan yang ditetapkan oleh pemangku kebijakan, dalam hal ini pemerintah, dapat menjadi kekhawatiran karyawan dalam hal ini guru. Karena dengan adanya peraturan yang dirasa oleh guru tidak cocok dapat menghambat proses guru dalam melaksanakan tugasnya.

Peraturan terbaru mengenai pendidikan yaitu adanya peraturan tentang sehari penuh di sekolah atau disebut juga *full day school*. Peraturan ini ditetapkan supaya siswa dapat menghabiskan waktu di sekolah dengan belajar dari pada menghabiskan waktu sehari dengan kegiatan-kegiatan yang dirasa tidak memberikan pengaruh positif bagi siswa. Namun yang menjadi masalah bukan hanya pada siswa, melainkan dirasakan oleh guru sebagai tenaga pendidik. Ketika sekolah menerapkan *full day school*, maka peran guru di tempat lain tidak dihiraukan oleh sekolah. Karena pada dasarnya guru tidak hanya melakukan aktivitas di sekolah saja, melainkan ada beberapa tugas dan peran yang harus dikerjakan di tempat lain. Serta hal ini dapat mempengaruhi pada psikologis dan fisik guru itu sendiri. mempengaruhi psikologis misalnya adanya kekhawatiran untuk meninggalkan atau menunda keluarga sementara karena waktunya dihabiskan oleh pekerjaan di sekolah. Sedangkan secara fisik misalnya dapat membuat kelelahan karena seharian di sekolah guru harus melakukan aktivitas kerja, sehingga rentan adanya gangguan fisik berupa sakit yang diakibatkan oleh kelelahan.

Adanya Undang-Undang Perlindungan Anak dan HAM ini sebetulnya tidak menjadi masalah ketika permasalahannya tidak menyangkut pada pendidikan. Pada permasalahan kali ini dengan adanya aturan tersebut yaitu mengenai perlindungan anak dan HAM ada hubungannya dengan proses pendisiplinan oleh guru terhadap siswanya. Bentuk proses pendisiplinan ini garis besarnya mengenai hukuman atau *punishment* terhadap siswa yang tidak tertib.

Punishment atau hukuman merupakan konsekuensi yang harus diterima oleh seseorang setelah berbuat salah. Hukuman inilah yang harus diterima oleh siswa

setelah berbuat salah khususnya yang dilakukan di lingkungan sekolah. Namun yang menjadi hambatan ialah tidak semua hukuman dapat diterapkan pada semua siswa, karena pada dasarnya karakter siswa yang beragam, maka dari itu perlulah kajian yang tepat untuk menentukan suatu hukuman terhadap siswa yang berbuat salah dengan memperhatikan karakter siswa itu sendiri. Punishment yang diberikan oleh guru terhadap siswa yang berbuat salah khususnya pada siswa yang nakal menjadi perhatian dari pada guru itu sendiri, karena guru merasa khawatir terhadap punishment yang diberikan. Hal ini berkaca pada permasalahan-permasalahan yang terjadi yang ditayangkan di beberapa media khususnya media televisi, yaitu seorang guru memberikan hukuman terhadap siswanya, tetapi respon dari pada siswa itu sendiri menjadikan gurunya harus berurusan dengan hukum. Hal ini didasari dengan adanya Undang-Undang mengenai Hak Azasi Manusia, Undang-Undang Perlindungan Anak, dan lain sebagainya.

#### **4. PENUTUP**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

##### **4.1 Kesimpulan**

Beberapa faktor penyebab stres kerja pada guru diantaranya:

- 1) Kondisi siswa yang heterogen seperti menghadapi siswa yang nakal dan perbedaan kemampuan siswa secara kompetensi akademik.
- 2) Beban tugas yang berat yang diemban para guru seperti tugas moral, beban tugas berlebih, dan tekanan prestasi siswanya.
- 3) Lingkungan kerja guru yang kurang memberikan respon positif terhadap individu guru itu sendiri seperti adanya konflik antar guru, kurang terjalin kerjasama antar guru, serta pemberian kompensasi yang terkadang terlambat.
- 4) Peran ganda yang dimiliki oleh guru seperti waktu yang kurang untuk keluarga, serta kesibukan di dalam organisasi.
- 5) Peraturan yang diterapkan seperti adanya *full day scholl* atau sehari penuh di dalam sekolah untuk belajar dan Undang-Undang Perlindungan Anak dan HAM dalam pendisiplinan siswa.



## 4.2 Saran

- 1) Peranan guru sangat sentral dalam membentuk karakter siswa sehingga harus dapat memposisikan dirinya sebagai contoh dan teladan yang baik di lingkungan keluarga, lingkungan sekolah, dan lingkungan masyarakat.
- 2) Guru lebih mengembangkan proses manajemen pribadinya dalam beraktivitas, sehingga aktivitas yang dilakukan oleh fisik, pikiran, dan hati lebih efektif dan efisien.
- 3) Peranan Kepala Sekolah dalam hal ini sebagai manajemen harus dapat memperhatikan kondisi-kondisi dari pada guru, khususnya kondisi pikiran guru yang bisa saja merasa terbebani dengan beberapa permasalahan, sehingga evaluasi berjangka mengenai permasalahan-permasalahan yang terjadi di Sekolah dapat dilakukan lebih terbuka, sehingga dapat menemukan inti masalah dan mencari solusi bersama.
- 4) Guru harus lebih bisa menciptakan suasana harmonis diantara sesama guru sehingga proses kerja sama dapat berlangsung dengan baik.
- 5) Guru dapat memenajemen kesibukan pekerjaan, keluarga, dan organisasinya dengan membuat catatan agenda berjangka seperti agenda mingguan ataupun agenda bulanan supaya dapat mengelola waktu yang akan digunakan sehingga meminimalisir terjadinya konflik diantara ke tiga peran tersebut.
- 6) Peranan kepala sekolah sebagai manajemen dalam penetapan kebijakan dan pelaksanaan kebijakan dapat melaksanakan proses yang sistematis sebagai strategi pelaksanaan kebijakan seperti memberikan pembinaan berjenjang kepada guru.

## DAFTAR PUSTAKA

- Effendy. (2002). *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Gibson, Ivanchovich, Donelly. (1996). *Organization: Behaviour, Structure, Processes*. USA: Richard D Irwin.
- Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

- Hidayat, Zainul. (2016). "Pengaruh Stres dan Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Guru SMPN 2 Sukodono Kabupaten Lumajang", *Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi Wiga*, vol. 6, no. 1.
- Lemairi, J. 2009. *Addresing Teacher Workload*. Education. pp. 6.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Manurung, M. T. & Ratnawati. (2012). "Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi pada STIKES Wijaya Husada Semarang)", *Diponegoro Jurnal of Management*, vol. 1, no. 2, pp. 145-157.
- Melani, Puput Dian, dkk. (2016). "Pengaruh Komunikasi Organisasi, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Ungaran Sari Garments III Pringapus Unit Departemen Sewing Assembly Line". *Journal of Management*, vol. 2, no. 2.
- Mubasher, Ferwa, et al. (2015). "Employee Religiosity: Impack on Job Stress and Job Satisfaction", *New Horizon*, vol. 9, no. 2, pp 1-28.
- Munandar. (2010). *Stres Kerja*. Bandung: Rineka Cipta.
- Qureshi, M. I. (2013). "Relationship Between Job Stress, Workload, Environment and Employees Turnover Intention: What We Know, What Should We Know", *Work Applied Sciences Journal*, vol. 23, no. 6, pp. 764-770.
- Robbins, Stephen P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks.
- Schuller, Randall. S. dan Jackson, Susan. E. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Menghadapi Abad Ke-21)*. New York: Penerbit Erlangga. Pp. 233.